

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar

¹Nurhaisya, ²Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, ³Tenri S.P. Dipoatmodjo,
⁴Romansyah Sahabuddin, ⁵Muhammad Ikhwan Maulana Haeruddin

^{1, 2, 3, 4, 5}Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

¹nurhaisyaa@gmail.com,
²ilham.wardhana@unm.ac.id,
³tenri.sayu@unm.ac.id,
⁴krtenreng@gmail.com,
⁵ikhwan.maulana@unm.ac.id

Abstract

This study aims to determine the Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were all permanent employees at the PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar office, where as many as 55 employees were sampled. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used was multiple regression analysis using (SPSS Version 22). The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between the variables Physical Work Environment (X1) and Non-Physical Work Environment (X2) on Job Satisfaction (Y), which can be shown through the multiple regression equation, namely $Y = 5.927 + 0.312 X1 + 0.504 X2$. Partially, the value of Sig. physical work environment on job satisfaction of $0.021 < 0.05$ and the value of t count $2.371 > t$ table 1.673 , while the value of Sig. non-physical work environment on job satisfaction of $0.000 < 0.05$ and t count $3.839 > t$ table 1.673 . Simultaneously, the physical work environment and non-physical work environment have a significant effect on job satisfaction, indicated by the results of the F test, where F count $(22.203) > F$ table (3.18) and a Sig value of $0.000 < 0.05$. The R Square is 0.461 or equal to 46.1% , the remainder (53.9%) is influenced by other variables outside the regression equation or other variables not examined.

Keywords: *Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. Jenis Penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada Penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada kantor PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar, di mana sebanyak 55 orang karyawan dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan (SPSS Versi 22). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi berganda yakni $Y = 5,927 + 0,312 X_1 + 0,504 X_2$. Secara parsial, Nilai Sig. lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,371 > t$ tabel $1,673$, sedangkan nilai Sig. lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,839 > t$ tabel $1,673$. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan hasil uji F , di mana F hitung $(22,203) > F$ tabel $(3,18)$ dan

nilai Sig $0,000 < 0,05$. Adapun *R Square* sebesar 0,461 atau sama dengan 46,1%, sisanya (53,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan karena merupakan aset berharga dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan berbagai aktivitas perusahaan, sehingga perlu melihat karyawan sebagai individu yang membutuhkan pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya ketika kondisi sekitar tidak memuaskan. Kondisi seperti itu mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins (2002:7) kepuasan kerja adalah ketika seseorang bekerja dengan sepenuh kemampuan pada waktunya, sering membicarakan soal pekerjaannya dengan karib kerabatnya, maka dikatakan ia mengalami kepuasan kerja. Namun jika seseorang selalu mengambil kesempatan untuk menghindari dari pekerjaannya setelah di rumah dia selalu berusaha melupakan pekerjaannya, maka dapat dikatakan karyawan mengalami ketidakpuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan memengaruhi kepuasan karyawan dengan berbagai cara, seperti pendidikan, pelatihan, kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, hingga mengelola hubungan atasan dan bawahan. Hal ini merupakan pengaruh dari sikap positif seorang karyawan terhadap segala sesuatu yang ditemuinya di tempat kerja dan lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat karyawan merasa tidak berdaya. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan membuat karyawan betah dan tentunya meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan tentunya sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non- fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengamanan, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Begitupun dengan bentuk non fisik Lingkungan kerja, seperti hubungan yang ada di perusahaan termaksud dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar merupakan badan usaha yang sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia (BUMN) yang bergerak di sektor perhubungan, yang diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola semua pelabuhan umum. Untuk itu PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar memerlukan peran sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan pengembangan infrastruktur tenaga yang cakap dan ahli yang dapat mengembangkan dan meningkatkan layanan dengan dukungan fasilitas dan peralatan yang optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu bersifat asosiatif, karena pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menemukan informasi dan memberikan gambaran bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang bekerja pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar berjumlah 122 Orang. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10% atau 0,1 kemudian diketahui bahwa sampel yang ditentukan adalah sebanyak 55 orang responden. Dalam mengumpulkan data penunjang, dilakukan beberapa metode, antara lain: observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Adapun batasan waktu penelitian yang dilakukan kurang lebih 2 bulan. Penelitian dilakukan di PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar yang berlokasi di Jl. Soekarno No.1 Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid tidaknya suatu butir soal, maka koefisien korelasi tiap butir tersebut dikonsultasikan dengan r tabel *Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan Valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak Valid.

Untuk mengetahui nilai r tabel dilihat melalui tabel distribusi r tabel berdasarkan *degree of freedom* (DF) sebesar $N-2 = 55-2 = 53$ dengan signifikansi 0,5 maka didapat nilai r tabel sebesar 0,266. Berikut adalah hasil pengujian validitas setiap variabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
X1.1	0,551	0,266	Valid
X1.2	0,382	0,266	Valid
X1.3	0,554	0,266	Valid
X1.4	0,616	0,266	Valid
X1.5	0,531	0,266	Valid
X1.6	0,713	0,266	Valid
X1.7	0,701	0,266	Valid
X1.8	0,735	0,266	Valid
X1.9	0,653	0,266	Valid
X1.10	0,639	0,266	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
X2.1	0,721	0,266	Valid
X2.2	0,583	0,266	Valid
X2.3	0,701	0,266	Valid
X2.4	0,794	0,266	Valid
X2.5	0,705	0,266	Valid
X2.6	0,839	0,266	Valid
X2.7	0,843	0,266	Valid
X2.8	0,817	0,266	Valid
X2.9	0,711	0,266	Valid
X2.10	0,661	0,266	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Ket.
Y1	0,793	0,266	Valid
Y2	0,622	0,266	Valid
Y3	0,872	0,266	Valid
Y4	0,853	0,266	Valid
Y5	0,689	0,266	Valid
Y6	0,634	0,266	Valid
Y7	0,882	0,266	Valid
Y8	0,879	0,266	Valid
Y9	0,704	0,266	Valid
Y10	0,790	0,266	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan hasil olah data pada ketiga tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai r hitung > nilai r tabel (0,266). Dengan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel di atas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketetapan, keakuratan, dan konsistensi apabila digunakan di lain waktu. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan kuesioner oleh responden yang dinyatakan Valid. Uji Reliabilitas dalam Penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan metode pengambilan keputusan menggunakan batasan 0,70. Apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, maka kuesioner dinyatakan Reliabel atau Konsisten.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,870	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,931	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,941	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai *Cronbach Alpha* variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,870; variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,931; dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,941; maka semua variabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel atau valid untuk di uji.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogrov-Smirnov* dengan membandingkan nilai signifikansi *Kolmogorov smirnov* dengan signifikansi alfa pada 0,05. Jika nilai signifikansi *Kolmogorov smirnov* > dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33205497
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.049
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed) Unstandardized Residual* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Artinya, bahwa data di atas berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas atau independent. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih besar dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

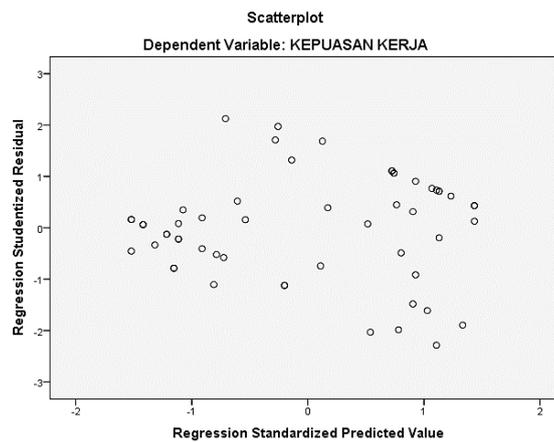
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.927	4.298		1.379	.174		
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.312	.132	.291	2.371	.021	.688	1.454
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.504	.131	.472	3.839	.000	.688	1.454

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sama-sama 1,454, sedangkan nilai Toleransinya 0,688. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10,00 dan nilai toleransinya lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar output *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memproduksi apakah terjadi perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independent naik atau turun. Dalam Penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan karena Penelitian ini memiliki dua variabel independent dan satu variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.927	4.298		1.379	.174
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.312	.132	.291	2.371	.021
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.504	.131	.472	3.839	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

Berdasarkan Tabel di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.927 + 0,312 X_1 + 0,504 X_2$$

Dari analisis regresi linear tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,927 dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja fisik (X_1) = 0, lingkungan kerja non fisik (X_2) = 0, maka nilai kepuasan kerja (Y) = 5,927
- b. Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,312 dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) satu-satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,312 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- c. Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,504 dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) satu-satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,504 dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam Penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial yang dianggap konstan dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t hitung yang dapat dilihat dari analisis regresi menunjukkan hasil lebih kecil 5% yang berarti variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau = 0,05 (5%). Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikansi < 0,05 dan koefisien regresi positif, maka hipotesis diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi > 0,05 dan koefisien regresi positif, maka hipotesis ditolak.

Pengambilan keputusan menggunakan nilai t hitung dan t tabel sebagai berikut:

T hitung > t tabel artinya hipotesis diterima

Dengan menggunakan sampel sebanyak 55 responden, maka perlu diketahui besar nilai t tabel dengan rumus awal untuk mengetahui degree of freedom (df) menggunakan rumus $df = n$ (jumlah responden) – k (jumlah variabel independen) - 1 atau $df = 55 - 2 - 1 = 52$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,673 dengan tingkat signifikansi derajat kepercayaan sebesar 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.927	4.298		1.379	.174
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.312	.132	.291	2.371	.021
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.504	.131	.472	3.839	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah (2023).

1. Berdasarkan tabel Uji t di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,174 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,371 > t$ tabel 1,673. Artinya terdapat pengaruh signifikansi X1 terhadap Y atau lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan tabel Uji t di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,839 > t$ tabel 1,673. Artinya terdapat pengaruh signifikansi X2 terhadap Y atau lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel independen secara simultan yang dianggap konstan, dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai f hitung lebih besar dari f table, serta hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa variabel dependen dengan nilai kepercayaan 0,05. Untuk mengetahui f tabel dengan rumus:

$$N1 = k \text{ (jumlah variabel bebas dan terikat)} - 1$$

$$N2 = n \text{ (jumlah responden)} - k \text{ (jumlah variabel)}$$

Dari data diketahui:

$$N = 55$$

$$K = 3 \text{ variabel (2 variabel independen dan 1 variabel dependen)}$$

$$\text{Maka diperoleh: } N1 = 3 - 1 = 2$$

$$N2 = 55 - 3 = 52$$

Maka f tabel dalam Penelitian ini sebesar 3,18

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.987	2	255.994	22.203	.000 ^b
	Residual	599.540	52	11.530		
	Total	1111.527	54			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat signifikansi untuk kedua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai f hitung $22,203 > f$ tabel 3,18. Artinya terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y atau lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat persentase pengaruh variabel X atau independent terhadap variabel Y atau dependen. Berdasarkan perhitungan aplikasi SPSS 22, maka nilai koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh dari tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.440	3.39553

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,461 atau sama dengan 46,1%. Angka tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh signifikansi variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen Y atau lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang diteliti.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat kepuasan kerja pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. Adapun kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat termasuk ke dalam kategori sangat baik. Artinya lingkungan kerja fisik dan non fisik erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti H_1 , H_2 , H_3 diterima apabila seorang karyawan mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai, maka akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. Pada dasarnya melaksanakan pekerjaannya dengan rasa puas sama saja dengan sudah nyaman dengan lingkungannya.

Pemaparan di atas menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. Untuk lingkungan kerja fisik tetap mempertahankan kenyamanan dalam hal kebersihan dan perlu memperbaiki yang terkait dengan sirkulasi udara sehingga karyawan akan nyaman melakukan pekerjaannya dan akan berdampak pada apa yang menjadi kepuasan kerja karyawan. Selain itu alangkah baiknya agar lingkungan kerja non fisik perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian terhadap responden di kantor PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu: 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo (Regional) IV Makassar. Pada variabel ini, indikator tertinggi yaitu kebersihan tempat kerja, adapun indikator terendah yang terkait yaitu sirkulasi udara. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. Indikator tertinggi pada variabel ini yaitu tanggung jawab, perhatian, dan dukungan pimpinan. Adapun indikator terendah yaitu rasa aman. 3) Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar, Hasil uji menunjukkan bahwa secara bersama sama adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dapat dikatakan bahwa kedua variabel saling berhubungan dan dapat memberikan dampak atau pengaruh terhadap kepuasan, di mana kepuasan karyawan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Organizations Theory: Structure, Design, and Application*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.